

# Arbeitsvertrags- und Besoldungsgrundsätze

info

## Inhalt

<b>Ingress</b> .....	<b>3</b>
<b>1 Allgemeines zu den Anstellungsverhältnissen</b> .....	<b>3</b>
1.1 Vertragsparteien, Vertrag und Vertragsarten .....	3
1.2 Leistungsbereiche .....	4
1.3 Inhalte der einzelnen Vertragsarten .....	5
1.4 Besonderes .....	6
<b>2 Besoldung</b> .....	<b>7</b>
2.1 Ordentliche Besoldung .....	7
2.2 Spezialbesoldungen .....	7
2.3 Spesen .....	7
<b>3 Arbeitszeit</b> .....	<b>7</b>
3.1 Definitionen .....	7
3.2 Ferien .....	8
3.3 Arbeitsfreie Tage (Feiertage) .....	9
3.4 Überstunden sowie Mehr- und Minderlektionen .....	9
3.5 Altersentlastung .....	10
3.6 Urlaube und Urlaubstage .....	10
3.7 Meldepflicht bei krankheits- und unfallbedingten Absenzen .....	10
<b>4 Nebenbeschäftigung</b> .....	<b>11</b>
<b>5 Sozialversicherungen und Sozialleistungen</b> .....	<b>12</b>
<b>6 Methodenfreiheit und Weiterbildung</b> .....	<b>12</b>
<b>7 Namensschutz und Urheberrechte</b> .....	<b>13</b>
<b>8 Vertragsbeendigung</b> .....	<b>13</b>
<b>9 Ergänzungs- und Änderungsbestimmungen</b> .....	<b>14</b>
<b>10 Anwendungs- und Geltungsbereich</b> .....	<b>14</b>
<b>11 Schlussbestimmungen</b> .....	<b>15</b>
<b>Anhänge</b>	
I Arten von Arbeitsverträgen (Zuordnungskriterien)	
II Pensen- und Besoldungsordnung der Musikhochschule Luzern	
III Auszug aus Personalverordnung des Kantons Luzern und OR Art. 324a	
IV Prozentanteil bei Teilpensen	

## Ingress

Die Anstellung an der Musikhochschule Luzern (im Folgenden: MHS Luzern) beruht auf der Bereitschaft zur Mitarbeit an der MHS Luzern als Ganzer mit ihrem Leistungsauftrag als Fachhochschule im Sinne der Bundesgesetzgebung und den Vorgaben der Fachhochschule Zentralschweiz (im Folgenden: FHZ). Für die Dozierenden werden dementsprechend insbesondere geeignete Vorbildung, Berufserfahrung, didaktische Qualifikation sowie Interesse an Forschung, Lehre, fachhochschulspezifischen Dienstleistungen für Dritte und qualitätsfördernder Schulentwicklung vorausgesetzt. Für Mitarbeiter/innen im Nicht-Fachhochschulbereich gelten die Anforderungen sinngemäss.

### 1 Allgemeines zu den Anstellungsverhältnissen

#### 1.1 Vertragsparteien, Vertrag und Vertragsarten

<sup>1</sup> Das Anstellungsverhältnis<sup>1</sup> besteht in allen Fällen mit der Stiftung MHS Luzern als Arbeitgeberin. Es wird mit dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin unter Berücksichtigung der vorliegenden Arbeitsvertrags- und Besoldungsgrundsätze durch das gemäss Organisationsreglement der MHS Luzern zuständige Organ mittels schriftlichem Arbeitsvertrag entsprechend Art. 319 ff. des Schweizerischen Obligationenrechtes (OR) begründet.

<sup>2</sup> Jedes Anstellungsverhältnis ist einer der folgenden Vertragsarten zuzuordnen:

A. Vertrag für leitendes Personal

B. Vertrag für Dozierende (Dozent FH/Dozentin FH) (nur im Fachhochschulbereich)

C. Vertrag für Dozierende mit Lehrauftrag

a) im Fachhochschulbereich

(Dozent FH mit Lehrauftrag/Dozentin FH mit Lehrauftrag)

b) im Nicht-Fachhochschulbereich

(Dozent NFH mit Lehrauftrag/Dozentin NFH mit Lehrauftrag)

D. Vertrag für Gastdozierende (nur im Fachhochschulbereich)

E. Vertrag für Assistenten/Assistentinnen sowie wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen (nur im Fachhochschulbereich)

F. Vertrag für Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen im administrativen und technischen Bereich.

<sup>3</sup> Die Anstellung kann gleichzeitig sowohl im Fachhochschulbereich wie auch im Nicht-Fachhochschulbereich erfolgen (= **gemischtes Arbeitsverhältnis**). Für gemischte Arbeitsverhältnisse sind je Vertragsart separate Arbeitsverträge abzu-

---

<sup>1</sup> Der Begriff «Anstellungsverhältnis» wird hier als Oberbegriff für alle Mitarbeitenden (siehe Reglementstitel) verwendet.

schliessen, ausser bei A- bzw. F-Verträgen. Die je festgelegten Arbeitspensen dürfen zusammen 100% nicht überschreiten.

<sup>4</sup> Der Wechsel von einer Vertragsart zur anderen ist nur durch Abschluss eines neuen, schriftlichen Arbeitsvertrages der neuen Vertragsart zulässig. Entspricht eine veränderte tatsächliche Tätigkeit für eine längere Dauer der vereinbarten Vertragsart nicht mehr, ist ein neuer Vertrag der entsprechenden Vertragsart abzuschliessen.

## 1.2 Leistungsbereiche

<sup>1</sup> Die Vertragsarten beinhalten gemäss Arbeitsvertrag folgende Leistungsbereiche:

### **Lehre/Unterricht**

Der Leistungsbereich Lehre/Unterricht gliedert sich in effektive Unterrichtszeit sowie in vorgegebene wie auch vereinbarte und frei gestaltbare Arbeitszeiten ausserhalb des Unterrichtes und umfasst

- Durchführung des Unterrichtes (= Unterrichtszeit),
- Vorbereitung und Nachbearbeitung der Lektionen, fachbezogene Betreuung und Leistungsbeurteilung der Studierenden (= vorgegebene Arbeitszeit ausserhalb des Unterrichtes),
- Teilnahme an Aufnahme-, Zwischen- bzw. Übertritts- und Abschlussprüfungen inkl. Beurteilung von Prüfungen und Diplomarbeiten sowie – gemäss Festlegung im individuellen Leistungsauftrag – Teilnahme an Schul- und Abteilungskonferenzen, an weiteren, grundsätzlich obligatorischen Schulveranstaltungen, an Schulprojekten und der Schulentwicklung (= vereinbarte Arbeitszeit ausserhalb des Unterrichtes),
- alle weiteren, mit der sorgfältigen Erfüllung der vorstehenden Tätigkeiten verbundenen Arbeiten, insbesondere die fachliche und didaktische Weiterbildung.

### **Leitungs- und Spezialaufgaben**

Der Leistungsbereich Leitungs- und Spezialaufgaben umfasst Führungsaufgaben allgemeiner Art und Bereichsleitung sowie Tätigkeit in Arbeitsgruppen und Übernahme spezieller Aufgaben nach Vorgabe des/der Vorgesetzten.

### **Erweiterter Leistungsauftrag** (nur im Fachhochschulbereich)

Der Leistungsbereich Erweiterter Leistungsauftrag umfasst Tätigkeiten im Forschungs-, Entwicklungs- und/oder Weiterbildungsbereich sowie Dienstleistungsaufgaben (Konzerte usw.).

### **Schulverwaltung**

Der Leistungsbereich Schulverwaltung umfasst alle administrativen und technischen Tätigkeiten, die für Schulführung und Schulbetrieb in allen Bereichen erforderlich sind.

<sup>2</sup> Die nähere Umschreibung des Leistungsbereiches erfolgt im Rahmen des Arbeitsvertrages durch den Vorgesetzten/die Vorgesetzte im Pflichtenheft und Leistungsauftrag. Pflichtenheft und Leistungsauftrag können Veränderungen erfahren.

## 1.3 Inhalte der einzelnen Vertragsarten

Die Inhalte der Vertragsarten werden wie folgt umschrieben

### A. Vertrag für leitendes Personal

1 Der Vertrag für leitendes Personal beinhaltet bei einem Pensum von mindestens 60 % leitende, führende und repräsentative Tätigkeiten in allen Leistungsbereichen der MHS Luzern, sowohl auf Stufe der Gesamtschule als auch in ihren Abteilungen oder Instituten, und zwar sowohl im FH- wie auch im NFH-Bereich. Im Stellenbeschrieb/Pflichtenheft können einzelne Leistungsbereiche ausgenommen und/oder auch nicht leitende Tätigkeiten in einzelnen Leistungsbereichen vereinbart werden.

2 Das Anstellungsverhältnis ist grundsätzlich unbefristet und endet nach ordentlicher Kündigung.

### B. Vertrag für Dozierende

1 Der Vertrag für Dozierende beinhaltet ein Pensum nicht unter 30 % im Fachhochschulbereich. Die Tätigkeit erstreckt sich auf die Leistungsbereiche Lehre/Unterricht sowie Erweiterter Leistungsauftrag. Der Leistungsbereich Leitungs- und Spezialaufgaben kann zusätzlich vereinbart werden.

2 Bei einem Gesamtpensumumfang allein in einem einzigen Fach kann das Pensum tiefer als 30 % vereinbart werden, wenn die Studierendennachfrage im entsprechenden Fach gering ist.

3 Dozierende mit einem Pensum von mindestens 50 % gelten als hauptberuflich Dozierende, Dozierende mit einem Richtwert-Pensum unter 50 % als teilzeitlich Dozierende.

4 Bei Tätigkeiten ausschliesslich oder vorwiegend im Leistungsbereich Lehre/Unterricht versteht sich das gemäss Abs. 1 vereinbarte Pensum als Richtwert-Pensum. Das Richtwert-Pensum beinhaltet eine semesterweise veränderbare Beschäftigung von +/- 5 % (Bandbreite) des gemäss Abs. 1 vereinbarten Pensums. Es darf 30 % nicht unterschreiten. Die Veränderung kann einseitig von der Schulleitung je per Beginn eines Semesters verfügt werden und bewirkt eine entsprechende Veränderung des Lohnanspruches. Auf Veränderungen innerhalb der Bandbreite finden die Bestimmung über Überstunden sowie Mehr- und Minderlektionenausgleich keine Anwendung.

5 Das Anstellungsverhältnis ist grundsätzlich unbefristet und endet nach ordentlicher Kündigung. Es kann auch befristet werden.

### C. Vertrag für Dozierende mit Lehrauftrag

1 Der Vertrag für Dozierende mit Lehrauftrag beinhaltet

- im Fachhochschulbereich Tätigkeiten in Lehre/Unterricht und Weiterbildung, die einem Teilpensum von nicht mehr als 30 % entsprechen,
- im Nicht-Fachhochschulbereich Unterrichts- und weitere Tätigkeiten mit einem Voll- oder Teilpensum.

Im Fachhochschulbereich können die Leistungsbereiche Erweiterter Leistungsauftrag und Leitungs- und Spezialaufgaben innerhalb des Teilpensums von 30% zusätzlich vereinbart werden.

<sup>2</sup> Das Anstellungsverhältnis im Lehrauftrag erfolgt im FH-Bereich zeitlich befristet (z. B. semester- oder vertretungsweise). Im NFH-Bereich erfolgt das Anstellungsverhältnis befristet oder unbefristet. Die längste Dauer der befristeten Verträge beträgt 1 Jahr; Erneuerung für jeweils ein weiteres Jahr ist möglich.

<sup>3</sup> Das befristete Anstellungsverhältnis kann erneut mit schriftlicher Vereinbarung begründet werden. Bei erneuter Begründung besteht kein Anspruch auf Beibehaltung des bisherigen Leistungsauftrages sowie der bisherigen Pensen- oder Besoldungshöhe.

#### **D. Vertrag für Gastdozierende**

<sup>1</sup> Der Vertrag für Gastdozierende beinhaltet ein zeitlich befristetes, nicht länger als 4 Semester andauerndes, in sich abgeschlossenes Lehrpensum für Dozierende im FH-Bereich ausserhalb des Kreises der Dozierenden der MHS Luzern.

#### **E. Vertrag für Assistenten/Assistentinnen sowie wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen**

<sup>1</sup> Der Vertrag für Assistenten/Assistentinnen sowie wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen beinhaltet ein im Arbeitsvertrag festzulegendes Pensum im FH-Bereich. Die Tätigkeit wird im individuellen Leistungsauftrag umschrieben. Ein Teilpensum in Lehrtätigkeit ist als Ausnahme möglich.

<sup>2</sup> Das Anstellungsverhältnis erfolgt für Assistenten/Assistentinnen befristet, für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen befristet oder unbefristet.

<sup>3</sup> Das Anstellungsverhältnis kann mit schriftlicher Vereinbarung erneut begründet werden. Bei erneuter Begründung besteht kein Anspruch auf Beibehaltung des bisherigen Leistungsauftrages sowie der bisherigen Pensen- oder Besoldungshöhe.

#### **F. Vertrag für Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen im administrativen und technischen Bereich**

<sup>1</sup> Der Vertrag für Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen im administrativen und technischen Bereich beinhaltet ein Pensum nicht unter 40%. Die Tätigkeit kann sich auf den FH- und/oder den NFH-Bereich sowie über administrative und technische Tätigkeiten in allen Leistungsbereichen erstrecken. Bei Spezialaufgaben kann in begründeten Fällen ein kleineres Pensum vereinbart werden.

<sup>2</sup> Das Anstellungsverhältnis ist in der Regel unbefristet und endet nach ordentlicher Kündigung.

### **1.4 Besonderes**

<sup>1</sup> In begründeten Fällen kann mit Zustimmung der Schulleitung von den Verpflichtungen in bestimmten Leistungsbereichen abgewichen werden.

## 2 Besoldung

### 2.1 Ordentliche Besoldung

- 1 Die **Besoldung** wird entsprechend der Leistungsbereiche und der anwendbaren Lohnklasse und allenfalls einer entsprechenden Lohnstufe im Arbeitsvertrag vereinbart.
- 2 Die **Besoldungseinreihung** richtet sich nach Massgabe der Pensen- und Besoldungsordnung der MHS Luzern (Anhang II).
- 3 Die **Besoldungsbeträge** der einzelnen Lohnklassen (Minimum/Maximum bzw. Stufenschritte) richten sich nach Massgabe der Besoldungsordnung des Kantons Luzern für Lehrpersonen bzw. für das Staatspersonal.
- 4 Bei **Teilzeitpensen** erfolgt die Besoldung anteilmässig entsprechend dem vereinbarten Prozentanteil eines Vollzeitpensums.
- 5 Die **Jahresbesoldung** wird in 13 Teilbeträgen ausgerichtet. Der 13. Teilbetrag wird im Monat November ausbezahlt. Bei Dozierendenpensen, die bloss semesterweise festgelegt sind, besteht der entsprechende Semesterbesoldungsanspruch während 6 Monaten.

### 2.2 Spezialbesoldungen

- 1 Ist Lehrtätigkeit im Bereich Weiterbildung (ND-Bereich) nicht im Arbeitsvertrag als Teilleistung des Erweiterten Leistungsauftrages enthalten, wird diese Unterrichtstätigkeit besonders entschädigt.
- 2 Die besondere Entschädigung wird im Rahmen des Budgets der MHS Luzern von der Schulleitung festgelegt.
- 3 Die besondere Entschädigung und die aktuelle Besoldung gemäss Arbeitsvertrag dürfen zusammen den Besoldungsanspruch für ein Vollpensum gemäss Arbeitsvertrag nicht übersteigen.
- 4 Die Entschädigung für **Gastdozierende** wird von der Schulleitung festgelegt und richtet sich im Rahmen des Budgets der MHS Luzern in der Regel nach den üblichen Besoldungsansätzen der MHS Luzern.

### 2.3 Spesen

Die Spesenentschädigungen richten sich nach dem von der FHZ erlassenen und vom Stiftungsrat der MHS Luzern genehmigten Spesenreglement.

## 3 Arbeitszeit

### 3.1 Definitionen (Vollpensum, Teilpensum, gemischtes Pensum)

- 1 Die wöchentliche Arbeitszeit eines ordentlichen **Vollpensums** beträgt 42 Stunden.

<sup>2</sup> Für Dozierende wird im Leistungsbereich Lehre/Unterricht in Anhang II auf der Basis einer jährlichen Arbeitsleistung von 1900 Arbeitsstunden (gemäss Pensen- und Besoldungsordnung der MHS Luzern) und 16 Unterrichtswochen im FH-Bereich bzw. 15 Unterrichtswochen im NFH-Bereich je Semester jene Anzahl Wochenlektionen festgelegt, die entsprechend der Schulstufe, der Art des Unterrichts und der Lektionendauer einem ordentlichen Vollpensum entspricht (= **Unterrichtsvollpensum**).

<sup>3</sup> **Teilpensen** werden im Arbeitsvertrag mit dem Prozentanteil des Vollpensums definiert. Die Prozentanteile der Teilpensen im Leistungsbereich Lehre/Unterricht ergeben sich je Lektion aus Anhang IV.

<sup>4</sup> Ein Arbeitspensum gilt als **gemischtes Pensum**, wenn es Tätigkeiten in mehr als einem der Leistungsbereiche Lehre/Unterricht, Erweiterter Leistungsauftrag sowie Leitungs- und Spezialaufgaben beinhaltet.

<sup>5</sup> Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen haben für Tätigkeiten, die nicht den Leistungsbereich Lehre/Unterricht betreffen, eine **Arbeitszeit- und/oder Leistungskontrolle** zu führen.<sup>2</sup> Für Arbeitnehmende mit Vertragsart A kann die vorgesetzte Stelle, der die Arbeitnehmenden gemäss Organisationsreglement der MHS Luzern unterstellt sind, eine abweichende Regelung treffen.

### 3.2 Ferien

<sup>1</sup> Der ordentliche (besoldete) **Ferienanspruch** pro Jahr beträgt 20 Arbeitstage. Für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen bis zum 20. und ab dem 50. Altersjahr besteht pro Jahr ein Ferienanspruch von 25 Arbeitstagen, ab dem 60. Altersjahr von 30 Arbeitstagen. Dauert das Arbeitsverhältnis nicht ein ganzes Kalenderjahr, besteht der entsprechende Ferienanspruch nur im Verhältnis zur tatsächlichen Vertragsdauer. Übersteigt der Ferienanspruch 20 Tage, so besteht der übersteigende Anspruch im Jahre des Entstehens und im Jahr seiner Beendigung allein anteilmässig.

<sup>2</sup> Für den **Ferienbezug** stehen für alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in der Regel die Unterrichts- und die Projektwochen nicht zur Verfügung. Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Vertragsart F haben in der Regel mindestens zwei Ferienwochen in den ersten 4 Wochen nach Ende des Sommersemesters zu beziehen.

<sup>3</sup> Ein Ferienbezug muss in der Regel mindestens eine Kalenderwoche dauern. Die **Daten der Ferientage** sind dem/der Vorgesetzten 6 Wochen zum Voraus schriftlich mitzuteilen und gelten ohne anders lautende Mitteilung innert 10 Arbeitstagen als genehmigt.

<sup>4</sup> Bei **gemischten Arbeitsverhältnissen**<sup>3</sup> sind die Ferien für beide Verträge gleichzeitig zu beziehen.

---

<sup>2</sup> Für die Detailregelung ist die Schulleitung zuständig gemäss Regelung in Ziff. 9

<sup>3</sup> Vgl. vorn Ziff. 1.1 Abs. 3

<sup>5</sup> Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, deren Leistungsauftrag sowohl Lehre/Unterricht wie auch weitere Tätigkeiten in andern Leistungsbereichen umfassen (gemischtes Pensum), haben ausserhalb ihrer gemäss Abs. 2 und 3 geregelten Ferienzeit für Tätigkeiten in den andern Leistungsbereichen zur Verfügung zu stehen.<sup>4</sup>

<sup>6</sup> Die Schulleitung kann in begründeten Einzelfällen von den vorstehenden Absätzen 2–5 **Ausnahmen** gestatten.

### 3.3 Arbeitsfreie Tage (Feiertage)

<sup>1</sup> Fallen Feiertage auf einen üblichen Arbeitstag, ist die ausgefallene ordentliche Arbeitszeit nicht nachzuholen und es gelten die entsprechenden Unterrichtslektionen als gehalten. Fallen Feiertage in die Ferienzeit, so können Dozierende diese Feiertage nur in der unterrichtsfreien Zeit nachbeziehen.

<sup>2</sup> Als arbeitsfreie Tage gelten: Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, St. Leodegarstag, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, 24. Dezember, Weihnachten, Stephansstag, 31. Dezember sowie die Nachmittage des Schmutzigen Donnerstag und des Güdismontag.

### 3.4 Überstunden sowie Mehr- und Minderlektionen

<sup>1</sup> **Als Überstunden gilt die Arbeitszeit**, die auf ausdrückliche Anordnung des/der Vorgesetzten über die persönliche, vertragliche Arbeitsverpflichtung (vereinbartes Arbeitspensum) hinaus und während einer bloss beschränkten Zeit geleistet wird. Regelmässige Überstunden über den Zeitraum von 12 Monaten hinaus bedingen eine schriftliche Vertragsänderung; ohne Änderung entfällt ab dem 18. Monat jede Überstundenvergütung.

<sup>2</sup> Überstunden im **Nichtunterrichtsbereich** sind mit Freizeit in gleichem Ausmass auszugleichen, sobald es betrieblich möglich ist, jedoch innerhalb von 24 Monaten, andernfalls sie zu entschädigen sind.

<sup>3</sup> Überstunden im **Unterrichtsbereich**<sup>5</sup> (Mehrlektionen) sind innerhalb des Zeitraumes gemäss Absatz 1 durch Anrechnung von Minderlektionen auszugleichen, soweit Minderlektionen nicht ausdrücklich und im Einverständnis mit dem Abteilungsleiter/der Abteilungsleiterin durch Leistungen in den übrigen Leistungsbereichen<sup>6</sup> kompensiert werden.

<sup>4</sup> Sind der Ausgleich oder die Unterrichtskompensation aus betrieblichen Gründen oder zufolge Beendigung des Vertragsverhältnisses nicht möglich, so werden die

---

<sup>4</sup> Arbeitnehmende ab 50. bzw. 60. Altersjahr haben während 25 bzw. 30 Arbeitstagen (= Ferienanspruch gemäss Abs. 1) für keinerlei Tätigkeiten im Dienste der Arbeitgeberin zur Verfügung zu stehen (= verlängerter Ferienbezug gem. Altersentlastung).

<sup>5</sup> Vgl. Ziff. 1.3 lit. B. Abs. 3: Innerhalb des Richtwertpensums gibt es keine Überstunden bzw. Mehr- oder Minderlektionen, die auszugleichen sind.

<sup>6</sup> Vgl. Ziff. 3.1 Abs. 4.

Überstunden bzw. Mehrlektionen vergütet, wobei unbezahlte Überstunden bzw. Mehrlektionen im Leistungsumfang von 5 % des vereinbarten Pensums als zumutbar gelten. Der **Vergütungsanspruch** bemisst sich nach dem vertraglichen Normallohn ohne Zuschlag. Freiwillig geleistete Arbeitszeit (= Überstundenarbeit ohne ausdrückliche Anordnung des/der Vorgesetzten) über das vereinbarte Pensum hinaus wird nicht vergütet.

<sup>5</sup> Bei Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen mit Vertragsart A besteht kein Anspruch auf Überstundenvergütung.

<sup>6</sup> Die Schulleitung erlässt ergänzende Weisungen.

### 3.5 Altersentlastung

<sup>1</sup> Für Dozierende mit Vertragsart B. und C. gilt die für Lehrpersonen übliche Altersentlastung mit der Ferienregelung gemäss Ziff. 3.2 als kompensiert.

### 3.6 Urlaube und Urlaubstage

<sup>1</sup> Entlohnte, teilentlohnte und nicht entlohnte Urlaube sowohl mit als auch ohne Rechtsanspruch richten sich nach den Bestimmungen der §§ 40–43 der Personalverordnung des Kantons Luzern in der Fassung vom 24. September 2002.

<sup>2</sup> Urlaube mit Rechtsanspruch sind frühestmöglich dem Vorgesetzten/der Vorgesetzten zu melden. Über Urlaube ohne Rechtsanspruch entscheidet auf Gesuch hin die Schulleitung; bei Gutheissung des Gesuches trifft sie ihre Entscheidung hinsichtlich Urlaubsdauer und Ausmass einer allfälligen Entschädigung nach dem für die MHS Luzern mit dem Urlaub verbundenen Interesse.

<sup>3</sup> Ein länger dauernder, ganz- oder teilentlohnter Urlaub ohne Rechtsanspruch wird nur im Rahmen der hierfür vorgesehenen finanziellen Mittel gewährt.

<sup>4</sup> In allen Fällen von Beurlaubung sind die betroffenen Studierenden durch die Dozierenden rechtzeitig zu benachrichtigen. Im Interesse der Studierenden bemühen sich bei kürzeren Urlauben die Dozierenden, ausgefallene Lektionen durch Verschiebung zu kompensieren.

<sup>5</sup> Der Anspruch auf **Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub** richtet sich nach §§ 44 und 45 (inkl. § 33) der Personalverordnung des Kantons Luzern gemäss Fassung vom 07.06.2005. Besteht bei Beendigung des Mutterschaftsurlaubes eine Arbeitsunfähigkeit, so richtet sich die Besoldung nach Art. 324a OR in Verbindung mit Ziff. 5 hiernach.

<sup>6</sup> Im Übrigen erlässt die Schulleitung im Rahmen der vorstehenden Bestimmungen **ergänzende Weisungen** und orientiert sich dabei an den Regelungen gemäss der Personalverordnung des Kantons Luzern in der Fassung vom 24. September 2002 (§§ 40 ff. und § 75 Abs. 3 lit. d).

### 3.7 Meldepflicht bei krankheits- und unfallbedingten Absenzen

<sup>1</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit zufolge Krankheit oder Unfall ist der/die Vorgesetzte umgehend zu informieren. Kann der/die Vorgesetzte nicht erreicht werden, ist die

Meldung zuhanden des/der Vorgesetzten dem Schulsekretariat zu erstatten. Mit dem /der Vorgesetzten bzw. dem Schulsekretariat ist abzusprechen, wer die betroffenen Personen benachrichtigt.

<sup>2</sup> Im Interesse der Studierenden bemühen sich bei kürzeren Absenzen Dozierende, ausgefallene Lektionen durch Verschiebung zu kompensieren. Ist dies nicht möglich, bestimmt der Vorgesetzte die Stellvertretung.

<sup>3</sup> Dauert die Absenz mehr als drei aufeinanderfolgende Tage, hat der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin dem/der Vorgesetzten unaufgefordert ein ärztliches Attest vorzulegen. Überdies ist die Schulleitung berechtigt, jederzeit eine Untersuchung durch einen Vertrauensarzt zu verlangen.

#### 4 Nebenbeschäftigung

<sup>1</sup> Als Nebenbeschäftigungen gelten externe Lehrverpflichtungen, öffentliche Ämter und andere Dienstleistungen oder arbeitsvertragliche Leistungen, die von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen in eigenem Namen und nicht im Rahmen der schulischen Aufgaben erbracht werden.

<sup>2</sup> Das Ausüben der künstlerischen Tätigkeit als Nebenbeschäftigung wird von den Dozierenden gemäss ihrer Fachrichtung ausdrücklich gewünscht. Eine sich nicht regelmässig wiederholende künstlerische Tätigkeit gilt – unter Vorbehalt von Absatz 3 – nicht als Nebenbeschäftigung.

<sup>3</sup> Nebenbeschäftigungen und anderweitige Tätigkeiten dürfen die vertragliche Pflichterfüllung im Interesse der MHS Luzern in keiner Weise beeinträchtigen.

<sup>4</sup> Eine Nebenbeschäftigung ist bei einem MHS-Luzern-Pensum von 100 % bewilligungs-, bei einem Pensum ab 50 % meldepflichtig. Die Meldung ist unaufgefordert und schriftlich zu erstatten.

<sup>5</sup> Eine bewilligungs- bzw. meldepflichtige Nebenbeschäftigung darf zusammen mit dem MHS-Luzern-Pensum ein volles Pensum nicht um mehr als 25 % übersteigen. In begründeten Fällen (z. B. Mitwirkung in Orchestern, Opern, Konzerten) kann die Schulleitung Ausnahmen bewilligen.

<sup>6</sup> Meldestelle ist der/die Vorgesetzte, Bewilligungsstelle die Schulleitung.

<sup>7</sup> Die Beanspruchung von Personal und Infrastruktur der MHS Luzern zur Ausübung der Nebenbeschäftigung ist entschädigungspflichtig und bedarf der ausdrücklichen Zustimmung, die bei beanspruchtem Personal durch deren vorgesetzte Stelle und bei Infrastruktur durch den/die entsprechende/n Abteilungsleiter/in zu erteilen ist.

<sup>8</sup> Ohne schriftliche Bewilligung der Schulleitung darf eine Tätigkeit an einer anderen (schweizerischen) Musikhochschule nicht ausgeübt werden, ausgenommen Expertentätigkeiten.

## 5 Sozialversicherungen und Sozialleistungen

<sup>1</sup> Für die Arbeitnehmenden bestehen folgende Sozialversicherungen und Sozial-einrichtungen:

- AHV, IV, EO, ALV (Ausgleichskasse Luzern)
- Personalvorsorge/BVG (zurzeit mit der Gemini-Sammelstiftung Zürich)
- Betriebs- und Nichtbetriebsunfallversicherung (zurzeit mit der Zürich-Versicherung)
- Krankentaggeld (gedeckt durch einen FHZ-Rückstellungsfonds)

Im Falle von Krankheit erfolgt während der ersten 30 Krankheitstage die Lohnfortzahlung zu 100%, anschliessend 80% während maximal weiteren 700 Tagen.

Bei Arbeitsverhinderung infolge Unfalls erfolgt die Lohnfortzahlung für die ersten 30 Tage zu 100%, anschliessend 80% bis zum Beginn der Invalidenrente.

Die Krankenversicherung ist Sache der Arbeitnehmenden.

<sup>2</sup> Die Prämien, deren anteilmässige Aufteilung zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmenden erfolgt, und die Versicherungsleistungen richten sich nach den jeweiligen gesetzlichen, reglementarischen und versicherungsvertraglichen Bestimmungen. Die Prämienanteile der Arbeitnehmenden werden in jeder Lohnabrechnung ausgewiesen und anteilmässig abgerechnet. U. a. gilt was folgt:

- Die Prämie für die Krankentaggeldansprüche geht vollständig zu Lasten der Arbeitgeberin.
- Die Prämie für die Berufsunfallversicherung geht zu Lasten der Arbeitgeberin, die Prämie für Nichtbetriebsunfallversicherung zu Lasten der Arbeitnehmenden.
- Beträgt die wöchentliche Arbeitsleistung weniger als 8 Stunden, so ist die Nichtbetriebsunfallversicherung allein Sache der Arbeitnehmenden.

<sup>3</sup> Den Arbeitnehmenden steht das Recht zu, in die Reglemente und Versicherungsverträge Einsicht zu nehmen. Es sind auf Verlangen davon Kopien auszuhändigen.

## 6 Methodenfreiheit und Weiterbildung

<sup>1</sup> Die Dozierenden geniessen bei der Ausübung der Lehr-/Unterrichtstätigkeit im Rahmen des Leistungsauftrages der MHS Luzern sowie im Rahmen der methodischen und didaktischen Standards der FHZ Lehr- und Forschungsfreiheit.

<sup>2</sup> Die MHS Luzern fördert die Weiterbildung ihrer Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen im Rahmen des Leistungsauftrages der MHS Luzern, ihrer finanziellen Mittel und des vertraglichen Leistungsbereiches des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin. Das Weitere regelt die Schulleitung durch Erlass eines Weiterbildungsreglements.

## 7 Namensschutz und Urheberrechte

<sup>1</sup> Die Verwendung des Namens «Musikhochschule Luzern» bzw. «MHS Luzern» für Projekte ist nur nach Rücksprache und im Einverständnis mit dem Rektor zulässig.

<sup>2</sup> Die Verwertungsrechte an einem urheberrechtlich geschützten Werk, das in Ausübung der dienstlichen Tätigkeit und in Erfüllung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen geschaffen wurde oder an dessen Hervorbringung der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin mitgewirkt hat, gehören unabhängig der Schutzfähigkeit der Arbeitgeberin. Abweichende, schriftliche Vereinbarungen bleiben vorbehalten. Das Recht des Urhebers/der Urheberin auf Namensnennung bleibt in jedem Fall gewahrt.

## 8 Vertragsbeendigung

<sup>1</sup> **Befristete Arbeitsverhältnisse** enden grundsätzlich nach Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer ohne vorausgehende Beendigungserklärung. Zur Fortdauer oder Erneuerung des Vertrages bedarf es der schriftlichen und ausdrücklichen Vereinbarung der Vertragspartner.

<sup>2</sup> Ohne Kündigung endet das Arbeitsverhältnis auch bei Erreichen des **ordentlichen, gesetzlichen Rentenalters**, und zwar wie folgt: bei Dozierenden mit unbefristetem Vertrag am Ende des Studienjahres und bei den übrigen Arbeitnehmenden am Ende des Monats, in welchem je das gesetzliche Rentenalter erreicht wurde. In begründeten Ausnahmefällen kann die Schulleitung mit Zustimmung des Abteilungsleiters/der Abteilungsleiterin die Weiterbeschäftigung für eine bestimmte Zeitdauer bewilligen.

<sup>3</sup> **Unbefristete Arbeitsverhältnisse** können von jeder Partei im ersten Vertragsjahr unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 1 Monat aufgelöst werden. Ab dem 2. Vertragsjahr ist eine Kündigungsfrist von 3 Monaten einzuhalten. Verträge mit Leistungsbereich Lehre/Unterricht können ab 2. Vertragsjahr jedoch bloss mit Erklärung spätestens Ende Februar per 31. August jeden Jahres aufgelöst werden.

<sup>4</sup> **Bei unbefristeten Arbeitsverträgen** gelten die ersten drei Monate als **Probezeit** und es richten sich die Kündigungsfristen nach Art. 335b OR.

<sup>5</sup> **Kündigungsgründe** sind unter anderem

- Aufhebung der Stelle oder Anpassung der Stelle an geänderte organisatorische oder wirtschaftliche Gegebenheiten,
- Verletzung vertraglicher Pflichten,
- mangelnde Eignung oder Bereitschaft, die zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen.

<sup>6</sup> Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

## 9 Ergänzungs- und Änderungsbestimmungen

1 Die Schulleitung erlässt im Rahmen dieser Arbeitsvertrags- und Besoldungsgrundsätze (AVB) die darin erwähnten Reglemente und Weisungen. Im gleichen Sinne sowie im Rahmen der allgemeinen Weisungsbefugnis gemäss Art. 322 OR ist die Schulleitung befugt, weitere Detailregelungen zu treffen.

2 Die Reglemente, Weisungen und Detailregelungen der Schulleitung sowie deren spätere Abänderungen sind in angemessener Weise den Mitarbeitenden bekannt zu machen. Abänderungen werden zu Bestandteilen der bereits bestehenden Arbeitsverträge, soweit diese Ergänzungen den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen schriftlich mitgeteilt werden und eine schriftliche Ablehnung nicht innert 10 Tagen seit Empfang erfolgt.

3 Wo den AVB, den darauf abgestützten Weisungen, Reglementen und Detailregelungen keine Regelung entnommen werden kann, gelten die Bestimmungen des **Obligationenrechtes**.

4 Bei **Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung** dieser AVB ist durch Vermittlung der Schulleitung eine gütliche Einigung anzustreben. Erweist sich diese als nicht möglich, so kann die Meinungsverschiedenheit dem Stiftungsrat der MHS Luzern vorgelegt werden. Der ordentliche Rechtsweg bleibt offen.

## 10 Anwendungs- und Geltungsbereich

1 Die AVB und die darauf abgestützten Reglemente, Weisungen und Detailregelungen der Schulleitung gelten als Bestandteil der Arbeitsverträge. Die AVB sind jedem Arbeitnehmer/jeder Arbeitnehmerin auszuhändigen und es ist in jedem Einzelarbeitsvertrag darauf als integrierendem Arbeitsvertragsbestandteil zu verweisen.

2 Dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin steht das Recht zu, auch in die Reglemente, Weisungen, Detailregelungen und Versicherungsverträge Einsicht zu nehmen oder sich davon Kopien aushändigen zu lassen.

3 Die Bestimmungen der AVB sowie der darauf abgestützten Reglemente, Weisungen und Detailregelungen haben Geltung, soweit sie direkt anwendbar sind, keiner näheren Präzisierung bedürfen und im Arbeitsvertrag nichts Gegenteiliges vereinbart ist.

4 Der Anhang II bildet nur insofern Bestandteil dieser AVB, als seine Festlegungen jeweils in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden. Änderungen von Anhang II kann der Stiftungsrat der MHS Luzern jederzeit vornehmen, wobei der Besitzstand der bestehenden Arbeitsverträge für die Zeit ihrer Geltungsdauer gewahrt bleibt.

5 Wo in diesen AVB auf kantonales Recht verwiesen wird, gilt es in der bei Genehmigung der AVB geltenden Fassung und überdies als AVB-Regelung. Betreffend Übernahme von Änderungen und Ergänzungen des kantonalen Rechts entscheidet der Stiftungsrat.

## 11 Schlussbestimmungen

<sup>1</sup> Diese Arbeitsvertrags- und Besoldungsgrundsätze und die darin genannten Anhänge wurden vom Stiftungsrat der Musikhochschule Luzern am 4. September 2006 genehmigt.

<sup>2</sup> Gleichzeitig werden aufgehoben, soweit in den noch geltenden Arbeitsverträgen nicht noch vereinbart und anwendbar:

- Reglement über das Arbeitsverhältnis der Lehrpersonen der MHS Luzern (Personalreglement) vom 09.02.2000
- Besoldungsreglement der Musikhochschule Luzern vom 07.05.2001
- Besoldungsordnung der Musikhochschule Luzern vom 07.05.2001

<sup>3</sup> Die Arbeitsvertrags- und Besoldungsgrundsätze treten am 1. September 2007 in Kraft.

Luzern, 4. September 2006  
Stiftungsrat der Musikhochschule Luzern

Brigitte Mürner-Gilli, Präsidentin

FACHHOCHSCHULE  
ZENTRALSCHWEIZ

---



MUSIKHOCHSCHULE  
LUZERN

[www.musikhochschule.ch](http://www.musikhochschule.ch)

## Anhang I Arten von Arbeitsverträgen (Zuordnungskriterien)

Vertragskriterien		Vertragsart*)					
		A	B	C	D	E	F
<b>Titel-/Funktionsbezeichnung</b>		Rektor/Prorektor Verwaltungschef, Abteilungs-, Institutsleitung	Dozent/Dozentin Bereichsleiter/in	Dozent/Dozentin Lehrauftrag (Vertretungen)	Gastdozent/in	Assistenten/ Assistentinnen, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen als Ausnahme	Mitarbeitende im administrativen und technischen Bereich
<b>Leistungs- auftrag</b>	<b>Unterricht</b>	möglich					
	<b>Leitungs-/Spezialaufgaben</b>						
	<b>Erweiterter Leistungsauftrag</b>						
	<b>Schulverwaltung</b>						
<b>Vertragsdauer</b>	<b>unbefristet</b>			im NFH-Bereich		übrige frei gemäss Arbeitsvertrag	
	<b>befristet</b>		möglich	im FH-/ NFH-Bereich	max 4 Semester	für Assistenten/ Assistentinnen	
<b>Zeitlicher Pensenumfang</b>		60–100 %	30/50–100 %	FH: max. 30 % NFH: max. 100 %	gemäss Vertrag	frei gemäss Arbeitsvertrag	40–100 %
<b>Tätigkeit im</b>	<b>Fachhochschulbereich</b>						
	<b>Nicht-Fachhochschulbereich</b>						

- Standardregelung
- individuell zu vereinbaren

\*)

- A. Vertrag für leitendes Personal
- B. Vertrag für Dozierende (Dozent FH / Dozentin FH)
- C. Vertrag für Dozierende mit Lehrauftrag
- D. Vertrag für Gastdozierende
- E. Vertrag für Assistenten/Assistentinnen sowie wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen
- F. Vertrag für Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen im administrativen und technischen Bereich

# Anhang II

## Pensen- und Besoldungsordnung der Musikhochschule Luzern

### A. Dozierende

#### 1. Jahresarbeitszeit

Die Jahresarbeitszeit richtet sich nach den kantonalen Richtlinien und den Vorgaben der Fachhochschule Zentralschweiz FHZ. Für ein 100%-Arbeitspensum werden 1900 Arbeitsstunden geleistet. Der Anteil Weiterbildung und Pauschale für die allgemeinen Hochschulaufgaben wird mit 168 Stunden definiert, der individuelle Leistungsauftrag mit 1732 Stunden.

#### 2. Unterrichtsverpflichtung

im Fachhochschulbereich (FH-Bereich)	32 Semesterwochen
im Nicht-Fachhochschulbereich (NFH-Bereich)	30 Semesterwochen

Die reguläre wöchentliche Unterrichtsverpflichtung beträgt im

FH-Bereich	23 Lektionen zu 60 Minuten
NFH-Bereich 1 (Höhere Fachschule)	27 Lektionen zu 60 Minuten
NFH-Bereich 2 (Allgemeine Abteilung)	31 Lektionen zu 60 Minuten

Prüfungen, Projekte in der Lehre sind in der Unterrichtsverpflichtung enthalten und werden nicht separat honoriert.

#### 3. Klasseneinstufung

##### FH-Bereich

Klasse 28 der kantonalen Besoldungsordnung, Index 149.73 Punkte  
Stufen minus 2 bis plus 27

Während einer Übergangszeit von maximal 3 Jahren ab Inkrafttreten der AVB wird für die tiefste Einstufung der Lehrpersonen die Klasse 27, Stufen minus 1 und minus 2 angewendet.

##### NFH-Bereich 1 (Höhere Fachschule)

Klasse 20 der kantonalen Besoldungsordnung, Index 149.73 Punkte, Stufen 9 bis 27

##### NFH-Bereich 2 (Allgemeine Abteilung)

Klasse 20 der kantonalen Besoldungsordnung, Index 149.73 Punkte, Stufen 0 bis 12

Kriterien für die individuelle Einstufung sind

- Stellenprofil, Anforderungsprofil
- Aus- und Weiterbildung, hochschuldidaktische Befähigung
- Berufserfahrung in Lehre und Forschung
- ausgewiesene künstlerische Leistung

### B. Mitarbeitende im administrativen, wissenschaftlichen, künstlerischen und technischen Bereich

Die Sollarbeitszeit richtet sich nach den kantonalen Richtlinien. Die Entlohnung richtet sich nach der Funktionsketten- und Lohnklassenzuordnung der FHZ.

# Anhang III

## Auszug aus Personalverordnung des Kantons Luzern und OR Art. 324a

### A. Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung)

#### Zu Ziff. 3.6 Abs. 5

#### 2. Arbeitsverhinderung wegen Dienstleistung

##### § 33 Erwerbsersatz

<sup>1</sup> Der Erwerbsersatz und allfällige weitere Entschädigungen fallen dem Gemeinwesen zu, das die Besoldung ausrichtet. Verdienen die Angestellten beim Gemeinwesen nur einen Teil ihres Erwerbseinkommens, haben sie einen anteilmässigen Anspruch auf den Erwerbsersatz.

<sup>2</sup> Die Angestellten haben die Meldekarte für den Erwerbsersatz unverzüglich der Vorsteherin oder dem Vorsteher der Dienststelle oder dem Gericht einzureichen. Sie haften dem Gemeinwesen für Schaden, der wegen einer Meldepflichtverletzung entsteht.

<sup>3</sup> Der Erwerbsersatz für Dienstleistungen während eines unbesoldeten Urlaubs verbleibt der oder dem Angestellten.

#### Zu Ziff. 3.6 Abs. 1

#### VI. Urlaub

##### § 40 Besoldeter und unbesoldeter Urlaub

<sup>1</sup> Durch die Gewährung von Urlaub werden die Angestellten ohne Veränderung ihres Arbeitsverhältnisses für beschränkte Zeit ganz oder teilweise von ihrer Pflicht zur Arbeitsleistung befreit.

<sup>2</sup> Bei besoldetem Urlaub bleibt der Besoldungsanspruch der Angestellten während des Urlaubs bestehen. Er wird für Angestellte mit unregelmässiger Teilzeitarbeit aufgrund der durchschnittlichen Besoldung während der letzten zwölf Monate berechnet.

<sup>3</sup> Bei unbesoldetem oder teilweise besoldetem Urlaub entfällt der Besoldungsanspruch während des Urlaubs ganz oder teilweise.

##### § 41 Rechtsanspruch auf Urlaub

<sup>1</sup> Die Angestellten haben bei folgenden Ereignissen Anspruch auf einen besoldeten Urlaub:

- |   |               |
|---|---------------|
| a. eigene zivile und kirchliche Trauung insgesamt   | 3 Arbeitstage |
| b. Todesfall im eigenen Haushalt und in der Familie | 3 Arbeitstage |
| c. Wohnungswechsel                                  | 1 Arbeitstag  |

<sup>2</sup> Im Weiteren besteht bei folgenden Ereignissen, wenn diese in die Arbeitszeit fallen, Anspruch auf einen besoldeten Urlaub:

- |   |              |
|---|--------------|
| a. Trauung in der Familie oder bei naher Verwandtschaft   | 1 Arbeitstag |
| b. Tod von nahen Verwandten   | 1 Arbeitstag |
| c. Tod von nahe stehenden Berufskolleginnen und -kollegen<br>sowie von befreundeten Personen  | ½ Arbeitstag |
| d. gerichtliche Vorladung als Partei oder Zeugin oder Zeuge   | Teilnahme    |
| e. Betreuung eines erkrankten Kindes oder der Lebenspartnerin<br>oder des Lebenspartners, bis Betreuung durch Drittpersonen<br>sichergestellt ist | 1 Arbeitstag |
| f. Mitarbeit in Personalorganisationen: bei offiziellen Anlässen<br>und Sitzungen   | Teilnahme    |

<sup>3</sup> Der Anspruch gemäss Absatz 1 berechnet sich nach dem jeweiligen Beschäftigungsgrad.

#### **§ 42 *Urlaub ohne Rechtsanspruch***

<sup>1</sup> Besteht kein Rechtsanspruch, kann die zuständige Behörde der oder dem Angestellten zur Erfüllung unaufschiebbarer privater Verpflichtungen einen Kurzurlaub bis zu drei Tagen bewilligen.

<sup>2</sup> Die Erteilung eines längeren Urlaubs, insbesondere zum Zweck der Aus- und Weiterbildung, liegt im Ermessen der zuständigen Behörde. Diese gewährt den Urlaub, wenn der geordnete Dienstbetrieb gewährleistet bleibt und keine überwiegenden öffentlichen Interessen entgegenstehen.

#### **§ 43 *Besoldung während des Urlaubs ohne Rechtsanspruch***

<sup>1</sup> Ein Kurzurlaub gemäss § 42 Absatz 1 wird besoldet.

<sup>2</sup> Ein längerer Urlaub wird besoldet, wenn der Grund für die Freistellung der oder des Angestellten im überwiegenden öffentlichen Interesse liegt. Die Besoldung wird in der Regel höchstens für drei Monate ausgerichtet.

<sup>3</sup> Ein teilweise besoldeter Urlaub wird erteilt, wenn der Grund für die Freistellung der oder des Angestellten sowohl im öffentlichen Interesse als auch im Interesse der oder des Angestellten liegt.

<sup>4</sup> Ein unbesoldeter Urlaub wird erteilt, wenn der Grund für die Freistellung überwiegend im Interesse der oder des Angestellten liegt.

<sup>5</sup> Die zuständige Behörde kann Angestellten in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis nach Erfüllung von mindestens fünf Dienstjahren beim gleichen Gemeinwesen einen teilweise besoldeten, in Ausnahmefällen einen ganz besoldeten Urlaub für insgesamt maximal sechs Monate bewilligen, sofern der Urlaubszweck im Interesse des Gemeinwesens liegt.

### **Zu Ziff. 3.6 Abs. 5**

#### **VII. Elternschaft**

#### **§ 44 *Mutterschaftsurlaub***

<sup>1</sup> Die Angestellte hat Anspruch auf einen besoldeten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen, der frühestens zwei Wochen vor der Geburt beginnt. Wird die Tätigkeit wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden früher niedergelegt, werden die letzten zwei Wochen der Abwesenheit vor der Geburt an den Mutterschaftsurlaub angerechnet. Die Besoldung richtet sich nach dem Beschäftigungsgrad bei Antritt des Urlaubs.

<sup>2</sup> Der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub und dessen Besoldung endet bei Wiederaufnahme der Arbeit oder mit der rechtsgültigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

<sup>3</sup> Die Angestellte kann den Arbeitsplatz wegen Beschwerden im Zusammenhang mit der Schwangerschaft nach einer Meldung an die vorgesetzte Person verlassen.

<sup>4</sup> Krankheits- und Unfalltage während des Mutterschaftsurlaubs werden an den Mutterschaftsurlaub angerechnet. Besteht bei Beendigung des Mutterschaftsurlaubs eine Arbeitsunfähigkeit, so sind die §§ 20 ff. anzuwenden.

<sup>5</sup> Der Bezug des Mutterschaftsurlaubs kürzt den Ferienanspruch nicht.

<sup>6</sup> Schiebt die Angestellte den Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung gemäss Erwerbsersatzgesetz vom 25. September 1952 zufolge längeren Spitalaufenthalts des Neugeborenen auf, wird der besoldete Urlaub unterbrochen, und es wird für die betreffende Zeit unbesoldeter Urlaub gewährt.

<sup>7</sup> Soweit nichts Abweichendes geregelt ist, gilt für die Anrechnung und Abtretung der Mutterschaftsentschädigung gemäss Erwerbsersatzgesetz § 33 dieser Verordnung.

#### **§ 45 *Vaterschaftsurlaub***

Der Angestellte hat bei der Geburt eines eigenen Kindes Anspruch auf einen besoldeten Urlaub von einer Woche, welcher innert acht Wochen nach der Geburt bezogen werden muss.

## **Zu Ziff. 3.6 Abs. 6**

### **XV. Sonderbestimmungen**

#### **1. Sonderbestimmungen für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste**

##### **§ 75 Geltung der Personalverordnung**

<sup>3</sup> Folgende Bestimmungen dieser Verordnung finden für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste sinngemäss Anwendung:

d. § 41 Absatz 2 Rechtsanspruch auf Urlaub, sofern das Ereignis in die Unterrichtszeit fällt,

#### **B. Obligationenrecht**

## **Zu Ziff. 3.6 Abs. 5**

### **Art. 324a**

Lohn bei Verhinderung der Arbeitsleistung

2. bei Verhinderung des Arbeitnehmers

a. Grundsatz

<sup>1</sup> Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist.

<sup>2</sup> Sind durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag nicht längere Zeitabschnitte bestimmt, so hat der Arbeitgeber im ersten Dienstjahr den Lohn für drei Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit zu entrichten, je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen.

<sup>3</sup> Bei Schwangerschaft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.

<sup>4</sup> Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag kann eine von den vorstehenden Bestimmungen abweichende Regelung getroffen werden, wenn sie für den Arbeitnehmer mindestens gleichwertig ist.

# Anhang IV

## Prozentanteil bei Teilpensen

(Normalzeit bzw. Lektionen pro Woche)

Normalarbeitszeit (Stunden pro Woche)		Teilpensen in %				Anzahl Lektionen zu 60 Minuten FH-Bereich		Anzahl Lektionen zu 60 Minuten NFH-Bereich 1 Höhere Fachschule		Anzahl Lektionen zu 60 Minuten NFH-Bereich 2 Allg. Abteilung	
Std.	%	%	Std.	Std.	Min.	Lektionen	%	Lektionen	%	Lektionen	%
42	100.000	100	42.00	42	0	23	100.000	27	100.000	31	100.000
41	97.619	95	39.90	39	54	22	95.652	26	96.296	30	96.774
40	95.238	90	37.80	37	48	21	91.304	25	92.592	29	93.548
39	92.857	85	35.70	35	42	20	86.957	24	88.889	28	90.323
38	90.476	80	33.60	33	36	19	82.609	23	85.185	27	87.097
37	88.095	75	31.50	31	30	18	78.261	22	81.481	26	83.871
36	85.714	70	29.40	29	24	17	73.913	21	77.778	25	80.645
35	83.333	65	27.30	27	18	16	69.566	20	74.074	24	77.419
34	80.952	60	25.20	25	12	15	65.217	19	70.370	23	74.194
33	78.571	55	23.10	23	6	14	60.870	18	66.667	22	70.968
32	76.190	50	21.00	21	0	13	56.522	17	62.963	21	67.742
31	73.810	45	18.90	18	54	12	52.174	16	59.259	20	64.516
30	71.429	40	16.80	16	48	11	47.826	15	55.556	19	61.290
29	69.048	35	14.70	14	42	10	43.478	14	51.852	18	58.065
28	66.667	30	12.60	12	36	9	39.130	13	48.148	17	54.839
27	64.286	25	10.50	10	30	8	34.783	12	44.444	16	51.613
26	61.905	20	8.40	8	24	7	30.435	11	40.741	15	48.387
25	59.524	15	6.30	6	18	6	26.087	10	37.037	14	45.161
24	57.143	10	4.20	4	12	5	21.739	9	33.333	13	41.935
23	54.762	5	2.10	2	6	4	17.391	8	29.630	12	38.710
22	52.381	0	0.00	0	0	3	13.043	7	25.926	11	35.484
21	50.000					2	8.696	6	22.222	10	32.258
20	47.619					1	4.348	5	18.519	9	29.032
19	45.238							4	14.815	8	25.806
18	42.857							3	11.111	7	22.581
17	40.476							2	7.408	6	19.355
16	38.095							1	3.704	5	16.129
15	35.714									4	12.903
14	33.333									3	9.677
13	30.952									2	6.452
12	28.571									1	3.226
11	26.190										
10	23.810										
9	21.429										
8	19.048										
7	16.667										
6	14.286										
5	11.905										
4	9.524										
3	7.143										
2	4.762										
1	2.381										
<b>Berechnungsbeispiel</b>											
Teilpensum gem. Arbeitsvertrag (fix) 60%											
Arbeitsleistung 10 Lektionen von 23 (konsumiert) 43,48%											
Für übrige Leistungsbereiche (verbleibt) bzw. 7,5 Normalarbeitsstunden 18,52%											
<b>Bemerkung</b>											
Wird die Lektionenzahl grösser (kleiner), so verkleinert (vergrössert) sich die Einsatzzeit für die übrigen Leistungsbereiche, wobei der Lohn (fix) stets derselbe bleibt!											